

MVO jaarverslag 2022



Inleiding

Pro Warehouse heeft Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen (MVO) hoog in het vaandel staan en streeft ernaar in alle opzichten duurzaam te zijn. Als organisatie zetten wij ons in om duurzame groei te realiseren, waarbij de norm is te voldoen aan de verplichtingen richting de maatschappij. Dit doen we door de drie uitgangspunten milieu, duurzaamheid en maatschappij mee te nemen in onze missie, visie en dagelijkse werkzaamheden.

Mens

Pro Warehouse streeft ernaar om op alle mogelijke manieren de beste werkgever voor onze medewerkers te zijn. Zo ligt bij ons de nadruk op gezondheid, persoonlijke ontwikkeling, eerlijke kansen, communicatie en verhouding tussen werkgever en werknemer. Daarnaast investeren wij in social return en certificeringen.

- ♻️ Wij stimuleren de inzetbaarheid en persoonlijke ontwikkeling van onze medewerkers door trainingen, coaching en doorgroeimogelijkheden aan te bieden.
- ♻️ We hebben veel aandacht voor een gezonde werk-privé balans.
- ♻️ We bieden gelijke kansen aan alle medewerkers en juichen diversiteit toe. We maken geen onderscheid op basis van etnische afkomst, huidskleur, godsdienst, nationaliteit, sekse, leeftijd, handicap, burgerlijke staat, seksuele voorkeur of enige andere persoonlijke eigenschap die wettelijk is beschermd.

Milieu

Een duurzame leefomgeving is voor iedereen van belang, voor huidige én toekomstige generaties. Voortdurend proberen we onszelf te verbeteren en nieuwe oplossingen te bedenken en te implementeren. Hieronder ontdek je welke maatregelen Pro Warehouse neemt voor een beter milieu.

- ♻️ Het voeren van actief beleid om de transportketen zo kort en duurzaam mogelijk te maken, maar ook het beschikbaar stellen van leaseauto's en flexibel werken promoten om het woon-werkverkeer te verminderen.
- ♻️ Het zoveel mogelijk terugbrengen van afval door het hergebruiken van verpakkingsmateriaal, herbruikbare flessen te introduceren, papieren tape gebruiken om dozen mee dicht te plakken en het afval zoveel mogelijk te scheiden.
- ♻️ Het beschikbaar stellen van elektrische leaseauto's, niet of nauwelijks te vliegen en allerlei energiebesparende maatregelen op het kantoor.

Maatschappij

Pro Warehouse is zich bewust van de omgeving waarin we leven en werken en is daarin ook sociaal betrokken. Als groeiend bedrijf vinden wij het belangrijk om ook iets terug te doen voor de samenleving waarin wij opereren. Deze sociale betrokkenheid vertaalt zich onder andere in sponsoring van goede doelen. We doen dit onder andere op de volgende manieren.

- ♻️ Wij zijn een erkend leerbedrijf en geven graag de ruimte aan studenten en starters op de arbeidsmarkt, met als doel het beroepsonderwijs de beste praktijkopleiding te geven met uitzicht op een baan.
- ♻️ Jaarlijks sponsoren wij verschillende goede doelen, waarbij we altijd kijken naar het einddoel en de eindontvanger.
- ♻️ Iedereen is welkom bij ons. Wij geven de ruimte aan mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt.
- ♻️ Waar mogelijk geven we de voorkeur voor lokale producten en diensten.

Doelen 2023

Ieder jaar stellen we MVO-doelen op en voeren hier actief beleid op.

De belangrijkste MVO-doelen voor 2023 zijn:

- ⌚ Het verhogen van de kennis en betrokkenheid bij medewerkers rondom MVO.
- ⌚ Het percentage leaseauto's met energielabel A vergroten.
- ⌚ Het aantal maatschappelijke activiteiten die wij initiëren of aan deelnemen vergroten.
- ⌚ Uitgebreider communiceren over MVO naar onze klanten.
- ⌚ Het optimaliseren van onze bedrijfsprocessen.
- ⌚ Het behalen van energielabel C voor ons kantoor.

Inhoudsopgave

Inleiding	2
Doelen 2023	4
1. Behoorlijk bestuur	6
2. People	7
2.1 Goed werkgeverschap	7
2.2 Mensenrechten	10
2.3 Eerlijk zakendoen	12
2.4 Consumenten aangelegenheden	13
3. Planet	15
3.1 Circulaire economie en klimaatverandering	15
4. Profit	18
4.1 Betrokkenheid bij en ontwikkeling van de samenleving	18
5. Ketenverantwoordelijkheid	20

1. Behoorlijk bestuur

Pro Warehouse zet zich actief in voor goed bestuur door verantwoordelijkheid te nemen voor alle activiteiten die gericht zijn op het bevorderen van een praktische aanpak van People, Planet en Profit.

De communicatie over goed bestuur bij Pro Warehouse verloopt via het medewerkershandboek, dat regelmatig wordt herzien en waar nieuwe medewerkers bij indiensttreding mee instemmen. Bovendien is er binnen Pro Warehouse een actieve ondernemingsraad die zich inzet voor de belangen en betrokkenheid van alle medewerkers.

Het streefdoel voor het aantal ontvangen klachten over overtredingen of onbehoorlijk bestuur was 0, en dit doel is ook daadwerkelijk behaald in 2022.

2. People

Pro Warehouse zet zich in om op alle mogelijke manieren de beste werkgever te zijn voor onze medewerkers. We leggen de nadruk op gezondheid, persoonlijke ontwikkeling, eerlijke kansen, effectieve communicatie en een goede werkgever-werknemerrelatie. Bovendien investeren we in social return en certificeringen.

2.1 Goed werkgeverschap

Werkgelegenheid

Als organisatie streven we ernaar om uit te blinken en te groeien in een dynamische omgeving waarin veranderingen snel plaatsvinden. Daarom is het essentieel dat we kunnen vertrouwen op hooggekwalficeerde medewerkers, aangezien zij de belangrijkste factor zijn voor blijvend succes. We hebben als doel om werkgelegenheid te bieden aan onze werknemers en een langdurige relatie met hen op te bouwen. Om de werkgelegenheid te meten, houden we het percentage medewerkers met vaste contracten nauwlettend in de gaten.

In 2022 hadden we als doel minimaal 70% van onze medewerkers te voorzien van een vast contract. Het uiteindelijke resultaat is een realisatie van 78,4%. Het doel is hiermee behaald en voor 2023 staat dit doel wederom op 70%.



Verhouding tussen werkgever en werknemer

Het fundament van de relatie tussen Pro Warehouse en de medewerker is gebaseerd op vertrouwen en verantwoordelijkheid. We geven onze medewerkers de mogelijkheid om grotendeels zelf hun werktijden, werklocatie en werkzaamheden in te richten op basis van hun eigen inzichten. Waar mogelijk betrekken we onze medewerkers bij beslissingen die worden genomen. We erkennen het belang van een managementstijl die gericht is op open communicatie en aandacht voor onze medewerkers.

Om de verhouding tussen werkgever en werknemer te meten, monitoren we het aantal medewerkers die onze organisatie verlaten. Het beoogde doel voor 2022 was een maximaal verloop percentage van 10% en er is uiteindelijk een verloop percentage van 4,5% behaald. Het doel voor 2023 is gezet op 6,3%.



Gezondheid en veiligheid

Wij vinden een proactieve aanpak voor het welzijn van onze medewerkers cruciaal. Het nemen van noodzakelijke maatregelen om ziekte van medewerkers te voorkomen, is hierbij vanzelfsprekend. We nemen dan ook gericht actie op het gezonder maken én houden van onze medewerkers. Denk hierbij aan het faciliteren van flexibel werken, om de woon-werkbalans te kunnen verbeteren, het faciliteren van een ergonomische thuiswerkplek of het aanbieden van ontspanningsruimtes op kantoor. Als indicator voor gezondheid en veiligheid meten we de volgende zaken:

 Verzuimpercentage aan de hand van meldingsfrequentie

In 2022 was het doel een maximaal verzuimpercentage van 3% te behalen. Het uiteindelijke verzuimpercentage was 3,3%. Het doel is hiermee niet behaald, maar een kantnotie is een griepgolf en een coronapandemie in 2022, waardoor het verzuim hoger lag dan gewoonlijk. In 2023 ligt het doel op 2%. Daarnaast wordt er bekeken wat er nog meer kan worden gedaan voor dit onderwerp.



Opleiding en onderwijs

Bij ons staat de ontplooiing, ontwikkeling en inzetbaarheid van onze medewerkers centraal. We geloven dat het potentieel van de medewerker belangrijker is dan de functie die zij bekleden. Daarom besteden we veel aandacht aan het ontwikkelen van talent en bieden we diverse mogelijkheden, zoals opleidingen, trainingen en kansen om door te groeien.

Het doel voor jaargang 2022 was dat 70% van onze medewerker een persoonlijk ontwikkelplan (POP) had, uiteindelijk is een percentage van 80% behaald. Het doel voor 2023 is om minimaal €10.000,- te besteden aan in- en externe trainingen.



Diversiteit en kansen

Bij ons krijgen alle medewerkers gelijke kansen. We maken geen onderscheid op basis van etnische afkomst, huidskleur, godsdienst, nationaliteit, sekse, leeftijd, handicap, burgerlijke staat, seksuele voorkeur of enige andere persoonlijke eigenschap die wettelijk is beschermd. We bevorderen niet alleen gelijke kansen, maar moedigen diversiteit juist aan. Wanneer we naar de doelstelling kijken, geven we de voorkeur aan gelijke kansen voor een vrouwelijke kandidaat. We streven ernaar om het gemiddelde aantal dienstjaren te verhogen door onze medewerkers te behouden. We willen dit bereiken door hen voldoende kansen te bieden om zich te ontwikkelen. Het percentage wordt gemeten aan de hand van het aantal vrouwelijke medewerkers in verhouding tot het totale aantal medewerkers en het aantal vrouwelijke leidinggevers ten opzichte van het totaal aantal leidinggevers.

We hebben onszelf het doel gesteld om 15% vrouwelijke medewerkers in dienst te hebben ten opzichte van het totale aantal medewerkers, aan het einde van jaargang 2022 was dit percentage 10% en hebben daarmee ons doel niet behaald. Belangrijk hierbij om te weten: uit onderzoek van UVW blijkt dat de man-vrouwverhouding in de IT sector in 2020 bestaat uit 81,5% mannen versus 18,5% vrouwen. In 2023 is het doel dat er 20% vrouwen binnen de organisatie werken. In de leidinggevende posities was 20% vrouw, overeenkomend met het doel van 2022. Het doelpercentage van vrouwelijke medewerkers in leidinggevende posities is opnieuw vastgesteld op 20% voor 2023.



Flexibele arbeidskrachten

Bij het werven van nieuwe medewerkers streven we er niet naar om flexibele arbeidskrachten aan te nemen. Na afloop van hun stageperiode bieden we maximaal twee stagiaires per jaar een oproepcontract aan. We willen geen bijdrage leveren aan constructies die schijnzelfstandigheid in de hand werken. We meten het aantal medewerkers dat een flexibel of oproepcontract heeft ontvangen, waarbij het maximum van twee geldt. Daarnaast bieden we, bij goed functioneren, zo snel mogelijk een vast contract aan.

In 2022 hebben we geen stagiaires gehad en ook geen oproepcontract aangeboden, het doel van maximaal twee oproepcontracten in 2022 is hiermee behaald.



2.2 Mensenrechten

Strategie en beleid

Om te zorgen dat elke medewerker actief en persoonlijk bijdraagt aan het succes van onze organisatie, is duidelijke communicatie over onze doelstellingen essentieel. We betrekken onze medewerkers actief bij het bepalen van onze strategische koers. We streven naar voortdurende aandacht voor tijdige communicatie. We meten het aantal evaluatiemomenten van onze opgestelde businessplannen, waarbij elk team minimaal drie evaluatiemomenten per jaar heeft. Daarnaast classificeert Pro Warehouse haar partners en leveranciers. We hebben strategische partners die bijdragen aan onze continuïteit, die onvervangbaar zijn en waarmee we een langdurige relatie aangaan.



Gelijke behandeling

Bij Pro Warehouse is discriminatie absoluut onacceptabel, en daarom wordt dit onderwerp uiterst serieus genomen. In het medewerkershandboek is er specifieke aandacht voor dit onderwerp. Als er toch sprake is van discriminatie op de werkvloer, hebben medewerkers de mogelijkheid om dit te melden bij een vertrouwenspersoon. Sancties bij discriminatie kunnen variëren van een gesprek tot ontslag, afhankelijk van de ernst van de situatie.

In 2022 zijn geen waarschuwingen over ongelijke behandelingen ontvangen door de inspectie Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW).



Vrijheid van vereniging en collectieve arbeidsonderhandelingen

Vanaf 2023 is er binnen Pro Warehouse een ondernemingsraad (OR) actief om de belangen en de betrokkenheid van de directie en de medewerkers te behartigen. We houden het aantal klachten over ongewenst gedrag intern bij, evenals het percentage instemmingsaanvragen dat door de ondernemingsraad (OR) is goedgekeurd. In 2022 zijn alle benodigde voorbereidingen hiervoor getroffen.

Het doel van 2022 is om alle voorbereidingen betreft het opzetten van een ondernemingsraad te hebben getroffen. Dit doel is behaald en in 2023 is er een ondernemingsraad opgezet.



Gedwongen en verplichte arbeid

Bij Pro Warehouse en in de Nederlandse arbeidscultuur is gedwongen en verplichte arbeid niet acceptabel. Pro Warehouse heeft de relevante wet- en regelgeving geïnventariseerd en handelt strikt in overeenstemming daarmee. We meten het aantal waarschuwingen die door de Inspectie SZW worden opgelegd om naleving van de wetgeving te waarborgen.

In 2022 hebben we geen waarschuwing van genoemde instanties ontvangen, het doel voor 2022 is hiermee behaald.



2.3 Eerlijk zakendoen

Effecten op de samenleving

Indien er een boete of waarschuwing wordt ontvangen van de gemeente, ACM (Autoriteit Consument & Markt) of politie, zal dit gedocumenteerd worden. In het geval van een waarschuwing of sanctie zal er gekeken worden naar eventuele corrigerende maatregelen om herhaling in de toekomst te voorkomen. Deze maatregelen worden vastgelegd in een verbeternotitie, zodat de kwaliteitsmanager een goed overzicht kan behouden.

In 2022 hebben we geen boete of waarschuwingen van genoemde instanties ontvangen, het doel voor 2022 is hiermee behaald.



Corruptie

Pro Warehouse heeft een duidelijk beleid en procedures omtrent corruptie, welke zijn vastgelegd in het medewerkershandboek. Onze manier van werken, zoals vastgelegd, vormt het fundament van ons succes. Daarom is het van groot belang dat we niet alleen individueel volgens deze richtlijnen handelen, maar ook dat we elkaar kunnen aanspreken wanneer dit onverhoopt niet het geval is.

In 2022 hebben we geen meldingen over corruptie van medewerkers of partners ontvangen, het doel voor 2022 is hiermee behaald.



Concurrentiebelemmerend gedrag

Pro Warehouse heeft een beleid en procedure omtrent concurrentiebelemmerend gedrag dat is opgenomen in het medewerkershandboek. Indien we een boete of waarschuwing ontvangen van de reclamecodecommissie of ACM met betrekking tot concurrentiebelemmerend gedrag, zal dit nauwkeurig worden gedocumenteerd. Bij een waarschuwing of sanctie zullen we de noodzaak van corrigerende maatregelen evalueren om toekomstige waarschuwingen te voorkomen.

In 2022 hebben we geen meldingen over concurrentiebelemmerend gedrag ontvangen, het doel voor 2022 is hiermee behaald.



2.4 Consumenten aangelegenheden

Gezondheid en veiligheid van consumenten

We streven ernaar om een gezonde levensstijl te bevorderen door gezonde producten aan te bieden aan onze medewerkers. Denk hierbij aan gezonde ontbijtmogelijkheden, voldoende vers fruit en keuze uit een ruim assortiment van dranken. Bovendien streven we naar een veilige en gezonde werkomgeving voor onze medewerkers. We hanteren strikte veiligheidsmaatregelen en zorgen voor ergonomische werkplekken om blessures en gezondheidsproblemen te voorkomen. We moedigen een goede werk-privébalans aan en bieden programma's aan ter ondersteuning van het mentale en emotionele welzijn van onze medewerkers. We hopen hiermee bij te dragen aan het verbeteren van de levenskwaliteit van mensen en het creëren van een gezonde en veerkrachtige toekomst voor iedereen.

Het doel van 2023 is om minimaal twee extra mogelijkheden te bieden wat betreft gezondheid en veiligheid.



Productinformatie

Pro Warehouse zorgt ervoor dat er een juiste informatievoorziening is via onze website en ons personeel. Ons personeel wordt regelmatig getraind en volgt cursussen om up-to-date te blijven met betrekking tot product- en servicekennis. We meten ook het percentage van het totale aantal geretourneerde orders dat te wijten is aan onjuist advies vanuit onze organisatie, distributeur of fabrikant, in verhouding tot het totale aantal verkochte producten.

In 2022 hebben we 0,07% orders retour ontvangen die vanuit een verkeerd advies zijn besteld, het doel voor 2022 was een maximum van 0,5% waardoor deze doelstelling ruimschoots is behaald.



Marketing en communicatie

In het marketingplan wordt het beleid met betrekking tot communicatie weergegeven. Gemeten wordt het aantal waarschuwingen die door reclamecodecommissie of ACM worden opgelegd.

In 2022 hebben we geen meldingen vanuit genoemde instanties ontvangen over onze marketing en communicatie uitingen, het doel voor 2022 is hiermee behaald.



Privacy van klanten

Pro Warehouse hanteert een robuust informatiebeveiligingsbeleid en is gecertificeerd volgens ISO 27001. Dit waarborgt dat zowel jij als klant als onze organisatie kan rekenen op een betrouwbare IT-businesspartner die zorgvuldig omgaat met jouw gegevens. Gegevens worden uitsluitend gebruikt om het winkelen voor IT-producten voor onze klanten zo gemakkelijk en persoonlijk mogelijk te maken. Bij Pro Warehouse verkopen we persoonlijke gegevens niet aan derden en stellen we ze alleen ter beschikking aan derde partijen die betrokken zijn bij het uitvoeren van klantorders.

Intern wordt ervoor gezorgd dat niet iedere medewerker geautoriseerd is om (alle) gegevens van klanten in te zien. Persoonsgegevens worden verwerkt in informatiesystemen die beschermd en voorzien van identificeerbare inloggegevens die voldoen aan ons gestelde wachtwoordbeleid. Bij gebruik van sub-verwerkers is een verwerkersovereenkomst opgesteld.

Beheer van toegang

De data is alleen toegankelijk door die personen die deze toegang nodig hebben voor het uitvoeren van de taak. Deze toegang is vastgelegd in de ISO27001 documentatie. En wordt beheerd doormiddel van diverse user management systemen. Indien er sprake is van een datalek dient dit gemeld te worden aan de Security Officer. De Security Officer beoordeelt aan de hand van de richtsnoeren meldplicht datalekken of er een melding wordt gemaakt aan de Autoriteit Persoonsgegevens.

In 2022 hebben we geen officieel bevestigde datalekken vanuit de AP ontvangen, het doel voor 2022 is hiermee behaald.



3. Planet

Een duurzame leefomgeving is voor iedereen van belang, voor huidige én toekomstige generaties. Voortdurend proberen we onszelf te verbeteren en nieuwe oplossingen te bedenken en te implementeren. Pro Warehouse is daarnaast in het bezit van een ISO 14001-certificaat.

3.1 Circulaire economie en klimaatverandering

Grondstoffen

De afgelopen jaren heeft Pro Warehouse zich ingezet om het aantal fysieke prints dat op kantoor gemaakt wordt, drastisch terug te dringen. Deze metingen vinden periodiek plaatst, daarbij worden medewerkers worden aangemoedigd om digitale alternatieven te gebruiken. Facturen en orderbevestigingen worden altijd digitaal verstuurd. Daarnaast staan de printers op de kantoren van Pro Warehouse automatisch ingesteld in zwart-wit en dubbelzijdig printen.

In 2022 was het doel om maximaal 50.000 print afdrukken te maken en er zijn 10.500 print afdrukken gemaakt. Het doel is hiermee behaald.



Energie

Pro Warehouse streeft naar het continu verbeteren van haar prestaties op het gebied van CO₂-uitstoot. We begrijpen de urgentie van het verminderen van onze ecologische voetafdruk en hebben als doel om maatregelen te gaan nemen om dit te bereiken.

Het doel voor 2023 is het, door een onafhankelijke instantie, in kaart laten brengen van ons CO₂-verbruik. Om vervolgens geadviseerd te worden over stappen die genomen kunnen worden voor het terugdringen van de uitstoot en daar een plan van aanpak voor te maken.



Water

We begrijpen dat water een kostbare hulpbron is en streven ernaar om ons waterverbruik te minimaliseren en duurzaam waterbeheer te bevorderen. We hebben geïmplementeerde waterbesparende maatregelen in onze faciliteiten, zoals het gebruik van waterbesparende apparatuur. Daarnaast investeren we in bewustwordingscampagnes om onze medewerkers en klanten aan te moedigen om verantwoordelijk om te gaan met waterbronnen. Bij Pro Warehouse geloven we dat duurzaam waterbeheer niet alleen bijdraagt aan een beter milieu, maar ook aan een gezonde toekomst voor de gemeenschappen waarin we opereren.

Het doel voor 2023 is het, door een onafhankelijke instantie, in kaart laten brengen van ons waterverbruik. Goed om hierbij te weten is dat we begin 2022 afscheid genomen hebben van de watertanks en waterflesjes op kantoor en watertaps hebben geplaatst, die zowel gekoeld bruisend als gekoeld plat water geven, hierdoor kan het verbruik iets hoger liggen.



Uitstoot, afvalwater en afvalstoffen

We zijn bezig ons afval zo goed mogelijk te scheiden en zo min mogelijk afval te produceren. Op dit moment wordt op alle locaties papier en plastic apart verzameld, opgehaald en waar mogelijk hergebruikt. Ook toners worden verzameld en gedoneerd aan het goede doel. Daarnaast zijn alle (bruis)waterflesjes vervangen voor een tap met herbruikbare ecologische fles, nog voordat er statiegeld op de kleine flesjes kwam. Hierdoor besparen we zo'n 2.000 lege plastic flesjes per maand, die ook niet meer vervoerd hoeven te worden.

In de toekomst willen we meer afvalscheiding realiseren door het gebruik van speciale afvalbakken (voor aan het bureau) waarin meerdere categorieën afval kunnen worden gegooit. Doelstelling is om minimaal op 7 soorten afval te scheiden (papier, plastics, GFT, toners, glas, textiel en overig afval).



Transport

We stimuleren onze collega's om met het openbaar vervoer te reizen en de zakelijke voertuigen zijn standaard elektrisch. Bij de nieuwe leaseauto's mag het maximale energielabel A-B zijn, met uitzondering van transportvoertuigen die gebruikt worden voor bezorging. Vliegen doen we zo min mogelijk tot niet, maar als het dan tóch niet anders kan, dan kiezen we altijd voor een vliegticket gecombineerd met bijbetaling voor CO2-reductie.

In de regio groot Amsterdam hebben we de keuze gemaakt voor eigen vervoer, om orders zelf te brengen in plaats van gebruik te maken van een externe koerier. Hiermee dragen we bij aan het reduceren van de CO2-uitstoot, want routes worden zo efficiënt mogelijk ingezet én pakketten hoeven niet eerst te worden verzameld in een groot distributiecentrum, waardoor ze twee keer onderweg zijn.

Op dit moment rijdt 66% van het wagenpark volledig elektrisch. De doelstelling is om dit in 2023 te houden op meer dan 60%.



4. Profit

Pro Warehouse is zich bewust van de omgeving waarin we leven en werken en is daarin ook sociaal betrokken. Als groeiend bedrijf vinden wij het belangrijk om ook iets terug te doen voor de samenleving waarin wij opereren. Als uiting van onze sociale betrokkenheid sponsoren we onder andere verschillende goede doelen.

4.1 Betrokkenheid bij en ontwikkeling van de samenleving

Directie economische waarden die zijn gegenereerd en gedistribueerd

Jaarlijks deponeren wij onze jaarcijfers bij de relevante instanties, in overeenstemming met de geldende wet- en regelgeving. Daarnaast streven we ernaar om open en transparant te communiceren met onze medewerkers, wat tot uiting komt in onze kwartaalrapportages betreffende;

- 🔗 Inkomsten
- 🔗 Operationele kosten
- 🔗 Donaties en overige maatschappelijke investeringen
- 🔗 Ingehouden winst en betalingen aan kapitaalverstrekkers en overheden

Doelstelling hiervoor is eenmaal per kwartaal deze cijfers te presenteren middels een interactieve bijeenkomst, die voor de niet-aanwezigen terug te kijken is.

In 2022 hebben we eenmaal per kwartaal de presentatie al dan niet digitaal kunnen presenteren. Daarmee is het doel behaald.



Positieve bijdrage aan lokale economie en gemeenschap

🔗 Wij zijn actief betrokken bij initiatieven die in lijn liggen met onze organisatie en identiteit. Waar mogelijk gebruiken we zoveel mogelijk diensten en goederen uit de lokale omgeving. Zo ondersteunen we verschillende instellingen en verenigingen met sponsoring, waarbij we kijken naar het doel en de eindontvanger. We kiezen daarom ook voor sponsorprojecten waarmee wordt bevestigd dat we een maatschappelijk betrokken bedrijf zijn en vinden een gezonde levensstijl en genoeg kunnen bewegen belangrijk. Nu en in de toekomst. We staan altijd open voor suggesties van onze medewerkers en de gemeenschap voor activiteiten. De volgende activiteiten van Pro Warehouse vallen onder de bijdrage aan de (lokale) economie:

- 🔗 Medewerkers (Erkend Leerbedrijf, mensen met afstand tot de arbeidsmarkt)
- 🔗 Goederen en diensten (waar mogelijk lokaal)
- 🔗 Hockey club HMHC hoofdsponsor
- 🔗 Hockey club SBHC Xenios
- 🔗 The Duke Golf club
- 🔗 WPGA junioren wielerploeg
- 🔗 Wielerploeg Alp d'HuZes

Ondanks de onzekere corona jaren hiervoor heeft Pro Warehouse nooit ingehouden op sponsoring. Pro Warehouse heeft in 2022 een bedrag van €12.500,- uitgegeven aan diverse initiatieven die een positieve bijdrage hebben geleverd.



5. Ketenverantwoordelijkheid

Steeds meer organisaties vinden het belangrijk om transparantie te bieden in hun toeleveringsketen en Pro Warehouse is daar geen uitzondering op. Waarom vinden wij dit eigenlijk zo belangrijk?

Tijdens de coronacrisis werden bedrijven gedwongen om kritisch naar hun supply chain te kijken en eventuele verstoringen te onderzoeken. Door de pandemie waren er wereldwijd tekorten aan onderdelen en grondstoffen, waardoor duidelijk werd hoe afhankelijk organisaties zijn van specifieke leveranciers. Bovendien is het tegenwoordig vanzelfsprekend dat consumenten en bedrijven willen weten hoe producten op een duurzame manier worden gemaakt.

Pro Warehouse heeft als doel gesteld om in 2023 problemen in de toeleveringsketen te identificeren, te voorkomen en aan te pakken. Zowel in de eigen activiteiten als in die van directe leveranciers. Ook zien we erop toe dat sociale- en milieunormen in onze toeleveringsketen worden nageleefd.



Onze Pro's kunnen je altijd helpen

Jouw business staat niet stil en de informatietechnologie ontwikkelt zich razendsnel. Daarom werken we bij Pro Warehouse continu keihard om onze diensten steeds verder te vernieuwen en te verbeteren.

De Pro's van Pro Warehouse leveren graag oplossingen om jouw organisatie te helpen groeien. Oplossingen die bovendien direct inzetbaar zijn op de werkvloer. Van de aanschaf en het uitrollen van hardware, tot het ondersteunen van gebruikers met beheer en support.

Wij helpen je graag verder met eerlijke adviezen en heldere inzichten over Apple devices op de werkvloer.

Tel: +31 20 423 16 37

Mail: sales@prowarehouse.nl

Adres: Paasheuvelweg 34 c
1105 BJ Amsterdam
Nederland

Web: www.prowarehouse.nl